

交渉速報

J R 貨物労組 中央本部業務部

2022年3月30日

No.15

改正育児・介護休業法に伴う制度改正の 提案を受ける

2021年1月1日に「育児・介護休業法」が改正されました。そして2022年4月及び10月にも一部が改正されることから、中央本部は3月29日に諸制度の見直し変更に対する提案を受けました。提案された内容は以下の通りです。

1. 育児休職の見直し

(1) 育児休職の回数の変更

育児休業の分割取得可能になることに伴い、「同一の子に関する育児休職は、1回に限る。」を2回に変更する。

(2) 産後8週間以内に終了する育児休職の規定方の変更

出生時休業（産後/パパ育休）の創設に伴い、育児休職Bを新設する。これにより、子の出生後8週間以内のうち、通算4週間の間、育児休職Bを取得できることとする。ただし、同一の子に関する育児休職Bは2回にかぎるものとする。また、育児休職Bの期間を経過した場合、経過後の措置は、育児休職と同様に取り扱う。なお、社員は、育児休職と育児休職Bのいずれかを選択し、取得することができることとする。

2. 契約社員等における取扱いの変更

有期雇用労働者に育児及び介護休業取得要件の緩和に伴い、契約社員及び臨時社員における、引き続き雇用された期間の取扱いについては撤廃する。また、シニア社員・契約社員・臨時社員も育児休職Bの対象とする。

3. 実施時期は、『2022年4月1日から実施』とする。

ただし、『1. (2) については2022年10月1日から実施』する。

団体交渉を行ない大筋合意する！

中央本部は、3月30日に団体交渉を行ないました。団体交渉において、確認した内容は以下の通りです。

- ①会社は改正する目的は、「出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするための法改正があること」である。
- ②賃金規程等に定められている通り、育児休業・介護休業を取得した場合は、いずれも無給での扱いとなる。また昇給及び期末手当については賃金規程（賃金規程第13条及び第14条、第130条を参照）に準じて取り扱う。
※昇給の場合は欠格条項に該当しない。期末手当は欠格条項に該当する。
- ③制度を取得した場合の対応策は個別の状況を鑑み適切に対応する。また、復職した場合の雇用は確保し、原則は休職前の元職場とする。
- ④社員周知は、通達及び事務連絡で周知し、制度を利用する社員に対しては、解説などを活用し、説明する。
- ⑤実施後、問題が生じた場合は、労使協議を行ない、問題解決をはかる。

以上のことを確認し、中央本部は今回の制度改正について大筋合意としました。引き続き、働きやすい労働条件の改善をめざします。

以上